Les contrats dans la coordination interentreprises: Les enseignements de quelques travaux récents d'économie appliquée

Éric Brousseau

Professeur à l'Université de Nancy II

ATOM & CREI*

A paraître dans Andreani T., Gaudeaux J.-F. & Naud D. (sld), L'entreprise, lieu de nouveaux contrats ?, L'harmattan, Paris, 1996

Septembre 1994

* Ce texte doit beaucoup à un travail de recherche collectif entrepris en collaboration avec Patrice Geoffron et Olivier Weinstein dans le cadre du CREI sur la diversité des mécanismes de coordination interentreprises. Ce projet intitulé "Diversité des relations entre entreprises et variété des modes d'intermédiation" est financé par le Commissariat Général du Plan.

Introduction

Théories des contrats et analyse des relations interentreprises

Au cours des deux dernières décennies une part des développements de l'analyse économique a été consacrée à l'étude des contrats. Les contrats sont des engagements réciproques qui, en instituant des obligations mutuelles, permettent d'assurer la coordination entre agents. A travers leur examen les économistes cherchent à combler l'ignorance par leur discipline de la nature et des propriétés des mécanismes de coordination. Pendant longtemps, en effet, l'entreprise comme le marché ont été réduits à des «boites noires» dont les principes de fonctionnement ne préoccupaient que très marginalement la profession. A partir de la fin des années soixante, mais surtout dans les années quatre-vingts, cette situation s'est retournée du fait de la conjonction de deux phénomènes. D'une part, les développements de la théorie économique elle-même — notamment ceux de l'économie de l'information (Arrow [1963], Akerlof [1970]) et ceux découlant de la notion de rationalité limitée (Simon [1947]) — ont conduit à étudier la manière dont la coordination se réalise au sein des marchés et des organisations. Il apparaît, en effet, que la nature des dispositifs mis en oeuvre influence les propriétés des systèmes dans lesquels ils s'insèrent. D'autre part, le besoin, plus empirique, de comprendre les phénomènes organisationnels s'est renforcé avec la perception de plus en plus précise de la contribution des dispositifs de coordination à la compétitivité et de productivité des firmes et des Nations.

Cet intérêt pour les phénomènes organisationnels s'est reporté sur les contrats pour au moins deux raisons: l'attachement de l'économie dominante à l'individualisme méthodologique et la volonté de simplifier l'analyse de phénomènes complexes. Précisons d'abord que pour les économistes, les contrats ne se réduisent pas à des documents écrits comme le voudrait le sens commun. Conformément à la doctrine juridique, ils sont des engagements réciproques instituant des règles qui visent à rendre les comportements des parties compatibles, complémentaires, fiables, etc. Une des caractéristiques essentielles des contrats tient à ce que ces règles émanent de la volonté d'individus au départ libres et autonomes qui renoncent volontairement à une part de leur liberté de manoeuvre, voire acceptent de se laisser dicter leur comportement par un tiers, car ils ont intérêt à se coordonner avec d'autres. La notion de contrat devient ainsi un moyen, conforme à l'individualisme méthodologique, d'expliquer l'existence de l'ensemble des dispositifs d'obligations. Pour certains, en effet, la Loi, les conventions, les organisations, (etc.) résulteraient de la «signature» entre des individus libres, individualistes et rationnels de contrats leur permettant d'améliorer leur bien être. Ainsi, le concept de contrat permet d'expliquer, dans le cadre du raisonnement économique traditionnel, l'existence de tous les dispositifs individuels et collectifs de coordination. Par ailleurs, l'étude des contrats apparaît comme une voie d'analyse initiale et comme un moyen de simplifier l'analyse de l'ensemble de ces dispositifs. Elle est bien sûr incontournable si on admet qu'ils sont tous d'essence contractuelle. Mais, même si on rejette un tel postulat, à l'instar des défenseurs de l'idée qu'il existe une économie spécifique des

organisations (Ménard [1990]) ou des conventions (Revue Économique [1989]), l'analyse des contrats apparaît comme une bonne stratégie de recherche avant d'aborder l'étude de dispositifs plus complexes. En effet, lorsqu'il est question de contrats, il est implicitement question de relations bilatérales (ou, du moins, impliquant un faible nombre d'acteurs) alors que les organisations, institutions et conventions servent à coordonner des communautés plus vastes. Les contrats peuvent donc être considérés, à certains égards, comme des modèles réduits plus simples à étudier que des dispositifs coordonnant un plus grand nombre d'acteurs. Ainsi, un postulat relativement fort que contrats et autres dispositifs de coordination sont d'essence communes et un souci de simplicité expliquent l'investissement important qu'à fait la science économique sur la question des contrats.

A partir de ces prémisses, fidèle à sa tradition hypothético-déductive, la discipline a développé un ensemble de théories (parfois concurrentes) qui explicitent les raisons pour lesquelles il y a création d'obligations entre des individus parfaitement libres lorsqu'ils ont besoin d'échanger ou de coopérer dans la production. Sur ce point, les économistes ont particulièrement insisté sur le rôle des asymétries d'information entre acteurs — qui engendrent le risque moral (Arrow [1963], Holmstrom [1979]) et l'anti-sélection (Akerlof [1970]) — et sur celui de la limitation de leur rationalité (Simon [1947], [1976]). Ils se sont par ailleurs penchés sur l'analyse de la nature et des propriétés précises de ces dispositifs d'obligations. A cet égard, on doit mentionner, en particulier, la Théorie de l'Agence qui s'est intéressée à l'analyse des dispositifs d'incitation (Ross [1973], Holmstrom [1979], Grossman & Hart [1983], Pratt & Zeckhauser [1985]) et celle des Coûts de Transaction qui s'est plus particulièrement penchée sur les mécanismes de direction, de supervision et de garantie (Williamson [1975 & 1985]) (Sur tous ces points, Cf. Hart & Holmstrom [1987], Favereau [1989], Brousseau [1993 a & b]). Plus récemment, ces outils d'analyses ont été utilisés pour examiner les propriétés de systèmes économiques dans lesquels les agents interagissent par l'intermédiaire de contrats bilatéraux plutôt que par l'intermédiaire de la fiction des marchés walrassiens. Le «marché du travail», en particulier, a fait l'objet d'une telle analyse (Perrot [1993]). Elle débouche notamment sur la nouvelle macro-économie keynésienne qui s'intéresse au fonctionnement d'une économie marquée par des rigidités résultant de la signature de contrats entre des agents économiques parfaitement rationnels (Mankiv, [1990], Gordon, [1990]).

En dehors de ces développements macro-économiques, ces contributions on conduit à forger des concepts qui permettent d'analyser de manière rigoureuse la nature exacte des obligations que les parties contractent et la manière dont elles en assurent mutuellement le respect. On montre notamment que les contrats instituent des mécanismes correspondant à leurs trois fonctionnalités essentielles. Un contrat sert d'abord à définir des procédures par lesquelles les actions des agents deviennent compatibles. Pour cela, soit ils définissent de manière précise les comportements à adopter dans telle ou telle situation (on parle alors de routines et de contrats

complets), soit ils instituent un droit de prescription qui accorde à une partie le droit de décider du comportement des contractants (on parle alors d'autorité et de contrats incomplets). Ensuite, le contrat institue des mécanismes destinés à s'assurer que les parties respectent les engagements qu'elles ont pris. Cela signifie qu'elles doivent à la fois se conformer aux prescriptions du mécanisme de mise en compatibilité des actions et qu'elles doivent optimiser leur comportement (i.e. être coopératif plutôt qu'opportuniste). Pour ce faire, le contrat instaure une combinaison souvent complexe de dispositifs de surveillance (aménagement d'un droit d'audit), d'incitation et de coercition (définitions de règles en fonction desquelles sont définies et appliquées des pénalités ou des récompenses). Enfin, puisque la coordination permet de «créer de la valeur» en permettant soit la réalisation d'une allocation plus désirable des ressources disponibles soit la création de ressources nouvelles, le contrat prévoit des règles de partage du fruit de la coordination. (Sur tous ces points, Cf. Brousseau [1993 a & b]).

Si, implicitement, les théories des contrats se consacrent à l'analyse des relations interindividuelles, l'usage de leurs concepts a été étendu à l'analyse des relations entre agents économiques collectifs. Ainsi servent-ils à approfondir l'analyse des relations entre l'État et l'industrie (Laffont [1992]), des relations entre firmes, des relations entre actionnaires et dirigeants des entreprises (Jensen & Meckling [1976]), etc. Ces applications ont à la fois permis de rénover l'analyse de certains phénomènes — tels que la distribution sélective, la réglementation, la séparation propriété-contrôle, (etc.) — et contribué au développement des théories des contrats.

Jusqu'au milieu des années quatre-vingts, ces théories se sont essentiellement développées sur un modèle hypothético-déductif. Hormis quelques études empiriques la confrontation au réel passait, pour l'essentiel, par la relecture de travaux ne faisant pas réellement appel aux concepts propres aux théories des contrats. Il a fallu attendre la dernière décennie pour que se développe une véritable littérature empirique sur les contrats. Elle a pour une large part porté sur l'analyse des dispositifs de coordination interentreprises.

Le développement de cette littérature empirique sur la coordination interentreprises s'explique pour trois raisons. Primo, l'ensemble des développements hypothético-déductifs sur les contrats sont parvenus vers le milieu des années quatre-vingts à une certaine maturité. Il convenait de tester les conjectures que l'on pouvait trouver dans l'oeuvre de Williamson [1985] ou dans les travaux dont Arrow [1985] et Hart & Holmstrom [1987] ont fait la synthèse. Secundo et à l'inverse, certains économistes travaillant depuis longtemps sur la coordination entre entreprises — comme ceux qui étudient la sous-traitance ou le fonctionnement des systèmes de distribution — ont, à partir de cette époque, commencé à se référer aux outils analytiques mis au point dans le cadre des démarches hypothético-déductives pour procéder à une relecture des phénomènes qu'ils observaient. Tertio, des économistes plus inductifs se sont intéressé, également au cours de la même période, à l'analyse du phénomène de la coopération interentreprises qui semblait se développer depuis le début de la décennie 1980, notamment à travers la multiplication des accords

dits de coopération ainsi qu'au travers du mouvement d'externalisation de certaines fonctions des entreprises, (Chesnais [1988], Hagedoorn & Schakenrad [1990][, Delapierre [1991], Dulbeco [1993], etc.). Cette pluralité d'origines explique la diversité des travaux. On peut distinguer au moins trois catégories. La première est constituée de travaux dont l'objectif essentiel est de tester des conjectures issues de la théorie pour en vérifier la pertinence. La seconde se caractérise par une acceptation des principaux résultats des développements hypothético-déductifs sur lesquels s'appuie une interprétation du réel. La théorie est alors mobilisée pour justifier l'existence de certains contrats ou le développement de la «croissance contractuelle». La troisième catégorie se consacre à déceler la spécificité de la coordination interentreprises, le plus souvent à partir d'un usage critique des théories des contrats. En fait, la critique résulte d'une double confrontation: entre l'univers théorique et le réel, d'une part; entre les relations interindividuelles et les interactions entre agents collectifs, d'autre part.

C'est à ce dernier champ de la littérature que nous nous intéressons dans cet article. Comme nous l'avons écrit plus haut, les théories des contrats ont principalement été développées en se référant à une interaction entre deux individus. Certains travaux appliqués ont tenté d'insister sur le fait que la coordination entre deux collectifs ne peut pas s'analyser exactement dans les mêmes termes. A partir de cette position commune, deux voies d'analyse différentes ont été privilégiées. Certains auteurs insistent sur l'idée que les contrats interorganisationnels sont spécifiques par rapport aux contrats interindividuels, même s'ils sont d'essence commune. Ils s'attachent donc à identifier ces spécificités (§ 1). D'autres auteurs mettent en avant l'idée que la notion de contrat ne suffit pas pour comprendre la coordination interorganisationnelle. Ils soulignent alors l'existence de dispositifs non contractuels de coordination et analysent leurs propriétés (§ 2).

1. LA SPECIFICITE DES CONTRATS REELS ENTRE ORGANISATIONS

Dans le cadre de démarches visant le plus souvent à améliorer le réalisme de la théorie des contrats en la confrontant aux faits, certains auteurs se sont donc attachés à analyser la nature des règles de coordination interentreprises. Autrement dit, ces auteurs acceptent l'idée que la coordination résulte essentiellement de la définition et l'acceptation de règles de comportements, mais ils soulignent que des règles interorganisationnelles sont nécessairement différentes des règles interpersonnelles. La coordination entre «personnes morales» ne peut pas passer exactement par les mêmes instruments que la coordination entre «personnes physiques» (§ 1.1). Par ailleurs, le simple fait d'observer des contrats «réels» conduit à relever les divergences qui peuvent exister entre certaines prédictions de la théorie et la réalité, ces divergences tenant essentiellement aux hypothèses simplificatrices à la base des raisonnements déductifs (§ 1.2).

1.1. La spécificité des contrats interorganisationnels

Des travaux examinés, il ressort que c'est essentiellement sur les dispositifs de coordination technique que porte la différence entre les contrats interindividuels et interorganisationnels. Lorsque deux parties échangent une ressource ou décident d'utiliser conjointement leurs ressources productives pour participer à la création conjointe de nouvelles ressources, se pose un problème de coordination que nous qualifierons de «technique» pour souligner qu'il se distingue des problèmes engendrés par le possible opportunisme des parties. La nature exacte des prestations fournies ainsi que le moment et le lieu de la réalisation de ces prestations ne vont pas de soi car, contrairement aux hypothèses retenues dans le cadre de l'économie walrassienne, il n'existe pas de catalogue complet et d'usage gratuit spécifiant la nature exacte de tout ce qui peut faire l'objet d'une transaction[1]. Dès lors, lorsqu'elles désirent interagir, les parties doivent définir la nature exacte et les modalités de leurs prestations. Cela ne constituerait pas un problème central si la plupart des transactions ne s'inscrivaient dans la durée et, qu'en conséquence, les conditions dans lesquelles elle se réalisent peuvent changer. Lorsque c'est le cas, les spécifications adoptées au départ peuvent se révéler inadaptées. C'est pourquoi, les dispositifs assurant la coordination doivent tenir compte des potentialités de changement dans l'environnement. Les théories des contrats prônent le recours à deux types de solutions antagoniques. S'il est possible de prévoir de manière relativement fiable la nature des différents avenirs possibles, alors on a intérêt à mettre en place un système de routines contingentes. Le contrat est alors complet: il précise les comportements à adopter par chacune des parties en fonction de chacun des contextes qui pourraient survenir dans l'avenir. L'inconvénient essentiel de cette solution est qu'elle exige une parfaite capacité de prévision (tous les possibles doivent être envisagés) et qu'elle s'avère coûteuse car il faut imaginer les comportements optimaux dans chacune des contingences possibles et spécifier contractuellement ces solutions. Lorsqu'il s'avère impossible de prévoir les différents futurs ou lorsqu'il apparaît que le coût de la mise au point d'un contrat complet devient prohibitif, alors une solution radicalement différente peut être envisagée. Plutôt que de définir a priori l'ensemble des comportements à adopter dans l'avenir, les parties décident de ne spécifier les actions à entreprendre qu'au cours de l'exécution du contrat. Afin d'assurer la compatibilité de ces actions, tout en évitant un processus trop lent de négociation permanente, elles attribuent à l'une des parties un droit de prescription qui lui donne autorité pour

[1]Par souci de simplification de l'exposé, nous englobons sous ce terme à la fois l'échange "marchand" ou le troc, dans lesquels il y a transfert de droits de propriété sur des biens ou sur le résultat de prestations de services, et les processus de coproduction dans lesquels les parties utilisent conjointement leurs actifs de production afin de mettre sur le "marché" un produit (ou une prestation) construit(e) en commun grâce à la combinaison des prestations de leurs actifs de production.

décider du comportement de l'ensemble des parties au fur et à mesure du déroulement de l'accord[2].

Ainsi, lorsqu'il est question de relations interindividuelles, deux solutions antagoniques sont envisagées par la théorie économique des contrats: l'institution d'un système complet de routines contingentes ou celle d'un droit de prescription dévolu à une partie. L'analyse des relations interentreprises montre qu'entre ces deux extrêmes de nombreuses solutions «hybrides» peuvent être mises en oeuvre. En fait, en matière interentreprises, le champ d'exercice de l'autorité apparaît comme assez limité (i), le droit de prescription s'exerce plutôt en commun (ii) et, dans le même temps, les routines apparaissent comme beaucoup moins exécutoires qu'elles ne semblent l'être dans la théorie (iii). Cela amène à transformer la conception que l'on peut avoir du contrat en tant que dispositif résolvant par lui-même les difficultés de coordination du fait de sa capacité à fixer des règles collectives et à en assurer l'exécution.

Contrairement aux contrats interindividuels et notamment au contrat de travail, les contrats interentreprises n'instituent pas souvent de mécanisme d'autorité étendue. Si c'était le cas, il y aurait renonciation de l'une des parties à son autonomie de décision. Or, celle-ci est un des éléments constitutifs de l'identité d'une organisation. Dans le cas où cette autonomie disparaît, on n'est plus face à plusieurs organisations mais face à une seule, même si juridiquement plusieurs entités coexistent. La notion de groupe industriel consacre d'ailleurs ce point depuis longtemps, que ce soit en analyse économique ou dans le Droit. En conséquence, pour qu'on continue de parler de coordination interorganisationnelle plutôt que de fusion ou d'absorption, il apparaît que le mécanisme de coordination ne doit instituer une autorité qui ne peut être que marginale. La coordination interentreprises reposent donc plus sur l'aménagement de règles de comportement conçues a priori (des routines) que sur la mise en oeuvre de systèmes d'autorité. Cela dit, la conception de ces routines pose les problèmes de complexité et de coût évoqués plus haut. C'est la raison pour laquelle deux voies alternatives sont utilisées pour palier les difficultés de la mise au point de contrats complets:

— D'une part, les entreprises peuvent instituer des mécanismes de concertation. Autrement dit, elles exercent conjointement l'autorité. Soit le contrat définit des routines pour les situations les plus probables et un mécanisme de concertation est prévu en cas de situation non prévue dans le contrat. Soit le contrat définit les principes généraux de la coordination (objectifs, grandes lignes des prestations, etc.) et des dispositifs de concertation sont prévus pour décider du détail de ces éléments au cours de l'exécution du contrat. La littérature

[2]En vérité, les deux mécanismes ne sont pas totalement exclusifs car un mécanisme d'autorité peut n'être instauré que par défaut: des routines contingentes définissent les comportements réciproques dans la plupart des situations prévisibles, un droit de décision résiduel est accordé à l'une des parties en cas de situation non prévue.

souligne l'existence de ce type de dispositif en particulier lorsqu'elle s'attache à décrire les situations dites de coopération où des entreprises associent leurs actifs et leurs compétences pour développer, produire ou commercialiser de nouveaux produits ou pour s'engager sur de nouveaux marchés. L'avenir étant dans ces cas fortement incertain, le détail des prestations et apports de chacun peut difficilement être totalement spécifié a priori (E.g. Doz & alii [1989], Dussauge & Garette[1991])

— D'autre part, les entreprises peuvent renégocier les routines. Les entreprises signent des contrats définissant un ensemble de routines. Mais compte tenu de leur inadaptation, ils peuvent être renégociés avant leur échéance. Le terme «inadaptation» est en fait ambigu car il recouvre des situations très différentes. D'une part, l'inadaptation peut résulter d'une évolution (non prévue) de l'environnement ou bien du fait que les agents découvrent, a posteriori, des modalités de coordination plus efficaces. D'autre part, les conséquences de ces inadaptations peuvent être soit collectives (toutes les parties y perdent), soit individuelles (seule une partie est perdante).

Parmi ces situations, il convient de se pencher plus avant sur le cas où les inadaptations ont des conséquences asymétriques car seule une des parties a alors intérêt à remettre en cause le contrat initial. Or, le contrat constitue précisément l'engagement qui a conduit les autres parties à s'engager à collaborer. Il définit un système de contreparties en fonction desquelles elles ont renoncé à des usages alternatifs de leurs actifs et, le cas échéant, en fonction desquelles elles ont réalisé des investissements spécifiques. Remettre en cause l'engagement en en modifiant la nature peut donc léser certains contractants. D'où un problème évident: que le contrat soit ou ne soit pas remis en cause, une des parties risque d'être lésée et le contrat n'apparaît plus ni comme un garant, ni comme une solution de coordination optimale car ce qui résout en définitive le conflit d'intérêt est le jeu des rapports de force entre les parties. L'emporte la partie, qui parce qu'elle est moins dépendante de son cocontractant ou parce qu'elle est en mesure d'exercer des représailles, peut imposer ou bloquer la renégociation du contrat. C'est bien entendu la littérature sur la sous-traitance qui met le mieux en évidence ce type de phénomènes. Dans l'automobile, par exemple, il apparaît clairement que la majorité des sous-traitants sont peu protégés par les termes du contrat qui sont renégociés par les constructeurs en fonction de l'évolution de leurs propres contraintes (E.g.. Baudry [1991], [1992])[3]. On note même que parfois les

[3]On notera, par ailleurs, que la littérature sur la sous-traitance met également l'accent sur le rôle du pouvoir de négociation dans la définition des routines et spécifications des prestations. Barreyere & Bouche [1982], par exemple, soulignent que les différentes formes de sous-traitance (sous-traitance, fourniture spéciale, fourniture, co-traitance, etc...) peuvent se classer selon une échelle dans laquelle le «bénéficiaire» de la prestation est de moins en moins capable (ou a de moins en moins la volonté) d'imposer au prestataire ses propres contraintes. Du coup, ce dernier peut exercer son activité en fonction de ses propres contraintes sans tenir compte de celles de chacun de ses «clients»
Toujours dans le même ordre d'idée, on notera que comme dans la plupart des cas les routines sont définies de manière contingente, il importe de savoir quelles contingences sont prises en considération. En effet, il peut arriver

contrats écrits ont peu de choses à voir avec la réalité des règles de coordination (Cf. le cas du BTP évoqué dans Brousseau & Rallet [1994]).

Au total, la littérature appliquée montre que la coordination interorganisationnelle ne repose pas autant que la coordination interindividuelle de la théorie sur la mise au point d'engagements immuables. Que le contrat institue un mécanisme d'autorité conjointe, ou des engagements qui implicitement sont renégociables, la coordination repose, en définitive, sur la négociation permanente entre les parties. Négociation dans laquelle les rapports de force jouent un rôle crucial. Le contrat apparaît beaucoup plus que dans la théorie comme un compromis et une solution temporaire. Il cristallise les rapports de force et la connaissance des solutions aux problèmes de coordination à un moment donné, mais ces deux éléments sont susceptibles d'évoluer. Des conclusions similaires pourraient peut être résulter de l'observation de contrats interindividuels réels, mais l'intérêt de l'étude des contrats entre organisations tient, d'une part, à ce que par nature les phénomènes de négociation y sont plus explicites, d'autre part, à ce que l'analyse des phénomènes de domination peut être dégagée des considérations socio-politiques inhérentes à l'étude des relations interindividuelles. Ici, les phénomènes de domination résultent des positions des entreprises sur les «marchés» ou dans le cycle de production. Ces positions se traduisent par des asymétries dans la capacité à trouver des usages alternatifs à leurs actifs qui permettent à certaines de faire prévaloir leur point de vue sur d'autres lors de négociations.

1.2. La spécificité des contrats réels

En observant les contrats interentreprises, on a été amené à révéler des divergences entre ces contrats et les prédictions de la théorie qui ne tiennent pas spécifiquement au caractère interorganisationnel de ces contrats mais qui dépendent plutôt de leur caractère «réel». Cette différence entre les contrats «réels» et ceux de la théorie dépend pour une large part de l'irréalisme d'un certain nombre d'hypothèses simplificatrices sur lesquelles repose cette dernière. Il n'est pas dans notre propos ici de discuter en détail de ces hypothèses, ni de mener une réflexion épistémologique sur leur portée et leurs limites (sur ces points, Cf. Favereau [1989], Brousseau [1993a]). Nous nous bornons à constater que la théorie des contrats comme une bonne part des théories économiques reposent sur un postulat d'irréalisme méthodologique. Les contrats réels diffèrent alors logiquement des contrats théoriques. Cette divergence entre les faits et la théorie porte avant tout sur l'analyse des dispositifs d'incitation.

---

que seules celles qui touchent l'une des parties soient prises en compte. Dans ce cas, l'autre partie doit se soumettre à des routines indépendantes des contraintes auxquelles elle est confrontée.
L'instauration de routines peut donc se révéler extraordinairement contraignante pour les parties qui, étant défavorisées par des asymétries de pouvoir de négociation, doivent accepter des systèmes de routines qui leur sont défavorables. Ces éléments qui transparaissent dans une part de la littérature appliquée confirment en définitive l'importance des asymétries et inégalités entre acteurs dans la conception des contrats (Cf. Brousseau [1993 b]).

Le rôle du dispositif contractuel ne se limite pas à prescrire les spécifications techniques des interventions des parties, il doit également assurer le respect de ces spécifications. En effet, au cours de l'exécution d'un contrat, certaines de ses prescriptions peuvent s'avérer contraires aux intérêts individuels immédiats d'une des parties qui, de ce fait, peut être tentée de ne plus respecter ses engagements. Si tel était le cas, il en résulterait une perte de crédibilité des engagements ainsi qu'une lésion éventuelle des intérêts des autres contractants. C'est pourquoi des règles (et des dispositifs associés) d'incitation — en fait de récompense et de punition — sont définies de même que sont institués des mécanismes de supervision qui, en aménageant des droits d'audit et en spécialisant certains agents dans la surveillance, permettent aux parties prenantes à un contrat d'observer le comportement des autres parties.

La mise au point d'un dispositif d'incitation est complexe car il faut non seulement favoriser la manifestation de certains comportements désirés (ceux requis par le dispositif de coordination technique) mais aussi s'opposer à celle de tous les comportements non désirés. Or, il est difficile de les prévoir, d'autant que le dispositif d'incitations fait lui-même l'objet de comportements stratégiques de la part des agents qui y sont soumis. De plus, il faut s'opposer à la fois à la manifestation de comportements délibérément hostiles et à tous les comportements de «tire-au-flanc» plus difficiles à détecter. Enfin, la conception d'un dispositif d'incitation est rendue encore plus délicate lorsque le contrat est incomplet et repose sur un mécanisme d'autorité plus que sur des routines (puisqu'il est plus facile de concevoir un système qui favorise l'adoption de comportements fixés à l'avance). Ces éléments sont pris en compte par les démarches hypothético-déductives qui soulignent que les dispositifs d'incitation doivent intégrer d'emblée les comportements stratégiques des parties, tenir compte de l'efficacité du système de supervision, envisager l'ensemble des comportements possibles... et arbitrer en fonction des coûts de conception et de fonctionnement du système d'incitation par rapport à son efficacité. Il en résulte des «schémas d'incitation» relativement sophistiqués prévoyant de très nombreuses situations et définissant des règles complexes de rémunération. Par ailleurs, plus on raisonne en situation de méconnaissance de l'avenir, plus le système doit reposer sur un dispositif de supervision qui observe les comportements, les évalue et les sanctionne ou les récompense a posteriori (par opposition à un dispositif qui fixe d'emblée le montant des sanctions et des récompenses). (Sur tous ces points (Cf. Brousseau [1993a], Hart & Holmstrom [1987]).

Les contrats «réels» se différencient de ce schéma sur deux points essentiels. D'une part, ils contiennent des dispositifs d'incitation relativement peu sophistiqués. D'autre part, ils jouent sur une combinatoire de dispositifs imparfaits dont certains, par ailleurs, sont extra-contractuels.

Il semble ressortir de l'analyse des dispositifs d'incitation dans les contrats interentreprises qu'ils doivent être relativement simples[4]. Deux raisons principales l'expliquent. Premièrement, le niveau de complexité du système d'incitation ne peut dépasser celui de la spécification des comportements. Si le système de routines est relativement simple (Cf. § 11), le mécanisme ayant pour fonction de contraindre les agents à les observer ne peut que l'être également. La complexité des mécanismes d'incitation de la théorie est en effet en grande partie liée à la nature complète et contingente des contrats. Deuxièmement, les systèmes d'incitations sont élémentaires car il est trop complexe et trop coûteux de gérer des systèmes d'incitation sophistiqués (E.g. Tyebjee [1988]). Les comportements opportunistes dissipent, certes, les quasi-rentes générées par l'association de deux contractants, mais les efforts qu'ils font pour se surveiller et s'inciter mutuellement participent également de cette dissipation. D'où un arbitrage efficacité/coût qui peut favoriser les dispositifs robustes même s'ils sont peu sophistiqués. Par exemple, la standardisation des contrats apparaît comme un palliatif aussi bien qu'une des causes de la mise au point de mécanismes d'incitations élémentaires. Klein & Saft [1985] le soulignent à partir du cas de la franchise. Des contrats standardisés associés à une comparaison des résultats permettent d'exercer un contrôle relativement efficace à un faible coût; un audit approfondi n'étant effectué qu'auprès des franchisés qui s'écartent trop de la norme. Cette simplification de la supervision est en soi incitative mais exige, en plus, que les dispositifs contractuels soit relativement simples afin d'être adaptables à de nombreuses situations.

En plus du coût élevé, voire de l'impossibilité, de la conception et de la gestion de systèmes d'incitations sophistiqués, un autre élément s'oppose à la mise en oeuvre de systèmes incitatifs complexes: les effets pervers du contrôle. Ceux qu'on observe dans le cas du contrat de travail (Cf. Brousseau [1993a]) se retrouvent dans la littérature sur les contrats interentreprises. A partir du cas des relations entre fournisseurs et distributeurs, Provan & Skiner [1989] montrent, par exemple, que les comportements opportunistes ont tendance à augmenter par réaction lorsqu'un contrôle très fin est exercé sur la décision du partenaire. Lorange & Roos [1992] de leur côté expliquent que dans les alliances stratégiques, l'utilisation intensive des moyens de contrôle légaux prévus par le contrat sont malvenus car ils ont tendance à détruire la confiance entre partenaires.

---

[4]Les systèmes d'incitations réels prévoient des primes ou au contraire des pénalités relativement linéaires pour des comportements qui sont facilement observables. Cela ressort, par exemple, avec particulièrement de force d'une analyse proposée par la Harvard Business School [1987], à partir d'une étude empirique des problèmes posés par la signature de contrats de long terme entre des investisseurs et des entrepreneurs. Par ailleurs, même quand les systèmes de rémunération sont non linéaires, les dispositifs restent relativement élémentaires. Par exemple, Katz & Owen [1992] soulignent que le dispositif d'incitations que contiennent les contrats de franchise repose sur la combinaison d'un système linéaire de redevances payées au franchiseur associé à un droit d'entrée forfaitaire qui rend croissante la rémunération marginale du franchisé. Comme le souligne Norton [1988], cette simplicité s'explique largement par le fait que l'engagement de ses propres capitaux par le franchisé et le fait qu'il capte directement les fruits du surplus de ses efforts sont en soi extrêmement incitatifs.

L'auteur d'un document pédagogique de la Harvard Business School [1987] résume ce type d'analyse en soulignant que les contrats «efficaces» se caractérisent par leur simplicité, leur robustesse (i.e. leur capacité à supporter les déviations mineures), leur «organicité» (i.e. le fait qu'ils définissent des procédures stables de résolution des problèmes effectifs plutôt que fixer des solutions précises), leur enracinement dans la confiance mutuelle plutôt que dans le «juridisme», leur caractère équilibré et «correct» *(fairness)*. Ces derniers éléments (confiance, équilibre, etc...) font ressortir que la simplicité des mécanismes réels d'incitation a pour corollaire qu'ils ne permettent pas d'éliminer à eux seuls les comportements opportunistes. Cette «imperfection» des mécanismes d'incitation implique que la réalisation de la coordination ne peut reposer seulement sur les mécanismes contractuels comme nous le verrons dans la seconde section.

Pourtant, et c'est notre deuxième point, des mécanismes d'incitation sont néanmoins nécessaires. La littérature fait apparaître que les entreprises utilisent des combinatoires de mécanismes imparfaits et relativement élémentaires pour assurer cette fonction. Buckley & Casson [1988] recommandent par exemple de mêler des mécanismes de types «obligations contractuelles» garanties par le système judiciaire (obligations dont la réalisation est facilement observable afin de pouvoir porter les litiges devant la Justice), des mécanismes de punition interne (afin de pouvoir mener des représailles «mesurées» en cas de déviations mineures) et des mécanismes de partage des conséquences des comportements collectifs (à travers des mécanismes de rémunération basés sur le résultat collectif). Ceci permet de palier le défaut de chacun de ces dispositifs: non répression des comportements inobservables par la Justice; limite de la crédibilité des systèmes de représailles internes; dissolution de la relation entre comportement individuel et résultat collectif dans les processus collectifs. Ils admettent, toutefois, que la conjonction de ces trois mécanismes ne suffit pas et que la coordination doit également s'appuyer sur des attitudes coopératives.

Ainsi, la littérature appliquée insiste sur le fait que, dans la réalité, la réussite de la coordination repose avant tout sur l'adoption de comportements coopératifs et non seulement sur la mise en oeuvre de dispositifs incitatifs. Elle montre aussi que les dispositifs incitatifs doivent être relativement élémentaires pour être exécutables et efficaces. Enfin, pour en limiter le coût, ces mécanismes s'appuient très largement sur des dispositifs collectifs (le système judiciaire) ou des phénomènes collectifs (standardisation, rôle de la comparaison des performances, etc...). Sur ces points, il faut noter que l'analyse des relations interentreprises réelles rejoint très largement les résultats d'autres analyses empiriques portant sur d'autres types de contrats, comme le contrat de travail. On doit signaler également que ces observations n'entrent pas en contradiction avec la théorie. Lorsque des hypothèses «réalistes» sont utilisées, les contrats «théoriques» convergent vers les contrats «réels».

* * *

Au-delà des éléments que nous avons déjà mentionné — plus grande simplicité, moins grande force exécutoire des dispositifs obligataires, etc… des contrats réels par rapport aux contrats théoriques — les travaux visant à améliorer le réalisme de la théorie des contrats à partir de l'analyse des contrats interentreprises réels, font ressortir l'idée que les dispositifs de coordination réels tiennent compte de comportements plus coopératifs (ou mois adverses) que dans la théorie. Par ailleurs, il apparaît que les dispositifs inter-agents, du fait de leur incomplétude et de leur imperfection, ne se suffisent pas à eux-mêmes et qu'ils s'appuient très largement sur des dispositifs collectifs. On pense notamment au système judiciaire qui sert non seulement à garantir l'exécution des contrats privés (ce qui est au mieux son seul rôle dans la théorie[5]) mais qui assure l'exécution de très nombreux contrats. Ceci nous amène à aborder un second volet de la littérature qui insiste sur les limites de l'approche contractuelle pour comprendre la réalisation de la coordination interorganisationnelle.

2. LES INSUFFISANCES DE LA NOTION DE CONTRATS

L'analyse des dispositifs de coordination interentreprises fait ressortir que la notion de contrat n'est pas suffisante pour expliquer comment les firmes résolvent leurs difficultés de coordination. Nous insisterons sur deux points. Premièrement, l'un des rôles des contrats est d'empêcher la manifestation de l'opportunisme des parties impliquées dans une transaction. C'est la raison pour laquelle la théorie insiste sur la mise au point de systèmes d'incitation. Or, ces systèmes, et surtout leur infaillibilité (qui implique leur sophistication), sont nécessaires si les parties en présence se révèlent systématiquement opportunistes. La littérature appliquée met l'accent sur l'idée que les entreprises ne semblent pas se comporter conformément à ce postulat d'opportunisme. Elles ont une attitude plus coopérative car elles ne conçoivent pas la résolution des problèmes de coordination transaction par transaction. Elles tiennent compte du fait que chaque transaction s'inscrit dans le cadre plus général de l'ensemble de leurs relations avec leur environnement (§ 2.1.). Deuxièmement, l'autre rôle des contrats est de définir des règles de décision ou de spécifier les modalités d'interventions des parties. Il s'avère qu'en matière de coordination interentreprises, la coordination ne repose pas uniquement sur la définition de règles mais sur une interpénétration des organisations (§ 2.2).

[5]En fait d'importants développements de la théorie des contrats sont consacrés à l'analyse de la mise au point de contrats auto-exécutoires. C'est le fondement de la théorie de l'agence à partir de laquelle on démontre qu'un système de contrat privé peut, sous certaines conditions, se suffire à lui-même pour assurer la coordination (contraintes de participation et de compatibilité). On retrouve également une telle démarche dans la Théorie des Coûts de Transaction à travers l'analyse des engagements crédibles (Credible Commitments) qui permettent de rendre les contrats auto-exécutoires car le système judiciaire peut être, selon cette théorie, défaillant dans des cas très nombreux (Williamson [1985].

2.1. Du contrat à la relation

Les travaux appliqués s'intéressant à la nature des dispositifs de coordination interfirmes mettent l'accent sur le fait que ces derniers ne peuvent être réduits à des ensembles de règles fixées par des contrats. Plus ou moins explicitement, de nombreux auteurs s'accordent sur l'idée que la coordination est menée à bien parce que les parties adoptent des attitudes particulières que l'on peut qualifier de conciliantes, coopératives, etc. Ces attitudes permettent, à l'intérieur ou non de dispositifs formels ad-hoc, de surmonter de nombreux problèmes de coordination. L'adoption de telles attitudes dépend soit de l'émergence d'une communauté d'intérêts entre les parties (§ 211), soit de l'insertion de la relation entre ces parties dans des «dispositifs collectifs» (§ 212).

2.1.1. Multiplication des relations et communauté d'intérêt

A travers la littérature il apparaît que deux niveaux d'analyse bien différents coexistent: celui de la transaction et celui de la relation. Le premier renvoie à l'analyse du contrat stricto sensu conçu alors comme un mécanisme de coordination destiné à assurer la réalisation d'une transaction (ou d'une série de transactions rigoureusement identiques) indépendamment des autres interactions que l'entreprise a avec ses partenaires. Le second renvoie à l'analyse de ce que nous dénommerons dans les lignes qui suivent «dispositif de coordination». Il s'agit d'un ensemble de mécanismes contractuels et non contractuels assurant la régulation de relations interentreprises tissées à travers plusieurs transactions interdépendantes. Le prisme des contrats donne une vision incomplète de la nature du dispositif de coordination entre les firmes du fait de cette interdépendance entre transactions. Par exemple, l'absence d'un mécanisme de garantie dans un contrat peut masquer le fait que l'existence même d'autres relations sert de mécanisme de garantie.

La littérature traitant des rapports interentreprises à partir du prisme des relations met souvent l'accent sur les conséquences de la multiplication des liens entre firmes (relations commerciales, crédit, prise de participation, etc.). Elle contribue à créer un dispositif de garanties[6] et une communauté d'intérêt entre les parties (par la démultiplication du nombre d'objectifs communs même limités). Le travail de Gerlach [1992] sur l'organisation des grands groupes japonais relève typiquement de cette approche (voir aussi Aoki [1988]). La multidimensionnalité des liens entre entreprises (relations commerciales, financières, techniques, personnelles, etc.) et leur multilatéralité au sein de ces groupes créent une forte interdépendance et donc une forte conscience de l'existence d'intérêts communs. Selon Gerlach, cette dernière serait un élément plus

[6]Grâce à la multiplication des champs de représailles possibles comme Kogut [1988] le souligne en se référant à la logique des représailles (Schelling [1960], Telser [1980], Axelrod [1984])

déterminant que les dispositifs contractuels dans la résolution des transactions. S'appuyant sur l'exemple du partenariat entre grandes et petites entreprises, Saget [1989] relève un phénomène comparable. Les apports réciproques et multiformes (volume d'affaires, compétences techniques ou commerciales, ressources financières, conseil, formation, etc.) aboutissent à la création d'un climat coopératif qui favorise la résolution des difficultés de coordination (Cf. aussi Mariti & Smiley [1983], Harrigan [1986], Gilly & Duchesne [1990]). On retrouve cette idée dans la littérature sur les alliances (Cf. par exemple Contractor & Lorange [1988])[7].

Si une certaine confiance s'appuyant sur une convergence d'intérêts est nécessaire à la coordination interentreprises, il convient de la créer ou de la renforcer. L'un des moyens de le faire consiste à tisser des liens étroits entre les entreprises via la réalisation d'engagements crédibles (*Credible Commitments*). La littérature théorique insiste surtout sur l'idée que ces engagements servent à garantir l'exécution des contrats (Williamson [1985]). La littérature empirique met plutôt l'accent sur leur très grande variété, sur la convergence d'intérêts qu'ils induisent et sur les gages d'une volonté coopérative qu'ils constituent. C'est ainsi que sont perçus la multiplication des relations entre partenaires, la réciprocité (chacun est fournisseur de l'autre), les engagements en capital[8] et notamment les échanges de participations croisées, la réalisation d'investissements spécifiques à la transaction et surtout la réalisation d'investissements communs (tel qu'un laboratoire de recherche; Osborn & Baughn [1994]), les investissements dans la connaissance de l'autre partie (Cf. Rivaud-Danset [1993]).

Le prisme relationnel conduit, par ailleurs, à insister sur l'inscription dans la durée des relations interentreprises. Comme Hamel [1991] le résume, en interagissant, les agents créent un ensemble de ressources idiosyncratiques — confiance, connaissance commune, routines, complémentarités techniques, etc... — qui leur permettent d'interagir de plus en plus efficacement et économiquement car leur complémentarité et leurs capacités de coordination croissent. Cela accroît leur intérêt à coopérer.

Un des acquis importants de ces travaux est donc de souligner l'importance des attitudes coopératives dans la coordination interentreprises. L'intérêt de l'analyse des rapports entre firmes

---

[7]Notons au passage que l'idée de convergence d'intérêts entre les parties ne s'oppose pas à celle que des conflits puissent émerger. Mais de nombreux auteurs soulignent que les parties essayent plus de résoudre ces conflits qu'elles ne cherchent à exploiter les failles des dispositifs contractuels. Dès lors, il importe de mettre au point des procédures de négociations qui permettent, d'une part, de parvenir à une vision commune des problèmes, d'autre part, de mettre au point des solutions (Cf. Dymsza [1988], Lorange & Roos [1983], DiStefano [1984] et Alter [1990]). Par ailleurs, certains travaux insistent sur l'idée que l'encouragement de comportements coopératifs s'oppose à ce que l'on réprime systématiquement les comportements non optimaux en matière de coordination (Bresser & Harl [1986]). Ces éléments expliquent les dispositifs d'autorité conjointe et la simplicité des systèmes d'incitation évoqués dans le § 1.

[8]Bien qu'il convienne de nuancer très sérieusement ce point car tout dépend de l'importance relative des engagements financiers par rapport à la puissance financière de l'investisseur et de l'apport éventuel d'autres actifs tels que des actifs intangibles.

est important car on ne peut soutenir que ces attitudes coopératives découlent d'une quelconque forme d'altruisme. Elles résultent soit de la convergence des intérêts des parties, soit de la crainte de possibles représailles.

2.1.2. L'inclusion dans des dispositifs macro-sociaux

L'opportunisme peut aussi être atténué par le contexte «social» dans lequel se déroulent les transactions et par les effets négatifs au sein du collectif d'un comportement opportuniste.

La première voie d'explication rejoint celle que propose Granovetter [1985] avec sa notion d'inclusion de l'économique dans le social («*embeddedness*») à travers laquelle il souligne que les agents économiques sont fréquemment moins opportunistes qu'ils ne devraient l'être s'ils étaient de parfaits «homo oeconomicus». En fait, Granovetter développe une idée qui plonge ses racines dans la sociologie selon laquelle les relations économiques sont souvent causées et structurées par les relations sociales. Lorsqu'une confiance mutuelle préexiste, une part de l'utilité des engagements contractuels disparaît. On retrouve cette idée dans certains travaux sur les relations interentreprises comme ceux de Sullivan & Peterson [1982] (citant Peterson & Shimada [1978] ainsi que de nombreuses autres références) qui relèvent que les relations interpersonnelles entre les dirigeants se substituent largement à la rédaction de contrats complexes[9].

La seconde voie d'explication est notamment développée par Hill [1990]. Les quasi-rentes relationnelles que génère la coordination de deux actifs sont dissipées soit par les comportements opportunistes eux-mêmes, soit par les mécanismes qui permettent de lutter contre eux. La coordination entre non-opportunistes est donc moins coûteuse que la coordination entre opportunistes. Selon Hill, sur longue période, le mécanisme concurrentiel va éliminer les opportunistes. En effet, les acteurs opportunistes sont moins efficaces que les acteurs qui ne le sont pas. Dans ces conditions, d'une part, le processus concurrentiel va éliminer les moins efficaces (ou plus exactement détruire les arrangements organisationnels inefficaces), d'autre part, les opportunistes vont changer leur comportement puisqu'être coopératif est plus payant (on trouve des partenaires et on peut utiliser des arrangements contractuels efficaces). Ces éléments sont renforcés par le fait que les acteurs se comportant de manière non-coopérative peuvent être

[9]D'une certaine manière, l'accent mis par certains sur le rôle de la confiance revient à dénier, à la manière d'Harrigan [1987], toute efficacité aux dispositifs contractuels. Selon elle, seule la persistance d'un intérêt mutuel à coopérer peut assurer un déroulement efficace de la coordination (Cf également Kogut [1988]). Si la confiance apparaît comme un substitut à l'existence de dispositifs contractuels, certains travaux défendent l'idée (Brousseau [1993c]) ou suggèrent (Sullivan & Peterson [1982]) que la confiance naît ou est renforcée par l'existence même de contrats ou d'engagements crédibles. Cela complexifie l'analyse de la substituabilité/complémentarité entre confiance et contrat.

victime d'effets de réputation associés à de l'ostracisme de la part de la communauté de leurs partenaires économiques potentiels.

* * *

L'ensemble de ces éléments montre que l'interaction entre deux agents pour réaliser une transaction donnée peut difficilement être envisagée «toutes choses égales par ailleurs», comme on le fait généralement dans la théorie des contrats. Le cadre général de la relation entre les parties, son ampleur et son histoire, de même que les relations qu'elles entretiennent avec d'autres entités, limitent les marges de manoeuvre des acteurs qui doivent tenir compte des intérêts des partenaires avec lesquels ils ont intérêt à continuer à coopérer et qui peuvent, par ailleurs, craindre des représailles où une dégradation de leur réputation. Dès lors, la résolution des problèmes de coordination peut ne pas intervenir à un niveau strictement bilatéral et instantané comme on essaye de le faire dans les théories des contrats. Elle peut s'appuyer sur des phénomènes collectifs et la durée.

On se doit de signaler que de tels éléments sont présents dans certains pans de la théorie économique (notamment à travers la théorie des jeux non coopératifs) et qu'ils convergent également avec les observations faites sur des contrats interindividuels. L'intérêt de tels résultats à propos des relations entre organisations tient à ce qu'il est difficile de prétendre que leurs attitudes coopératives proviennent d'une certaine irrationalité ou d'un comportement altruiste. On est amené à insister sur les processus de leur genèse et conduit à reconnaître l'importance de telles attitudes, à côté des dispositifs contractuels, dans la coordination réelle.

2.2. Les spécificités de la coordination interorganisationnelle

Lorsque des personnes morales s'associent, elles peuvent se comporter comme des personnes physiques et signer un accord qui fixe des règles de comportements réciproques. Elles peuvent, au contraire, jouer sur la spécificité de leur qualité de personne morale pour mettre en oeuvre un dispositif de coordination qui repose sur un aménagement particulier des organisations en présence. Deux cas polaires se présentent. Soit les organisations prélèvent une partie de leurs ressources (financières, humaines, techniques, etc.) pour les allouer à une nouvelle organisation qu'elles créent conjointement (§ 2.2.1). Soit les organisations s'interpénètrent, plus ou moins profondément, en se déléguant mutuellement une partie de leurs ressources constitutives (§ 2.2.2). La première catégorie a donné lieu à une littérature abondante alors que la seconde forme reste peu analysée. Cela s'explique sans doute par la difficulté qu'il y a à appréhender ces situations intermédiaires entre le cas où il y a deux organisations clairement séparées et celui où, après une fusion où une absorption, deux organisations donnent naissance à une nouvelle organisation.

A travers ces deux cas apparaît l'idée que la coordination interentreprises ne repose pas seulement sur la définition de règles de comportement mutuelles, il faut mettre en présence, faire interagir les ressources constitutives des deux organisations.

2.2.1. La création d'organisations intermédiaires

D'une manière générale, la littérature appliquée aborde la question des organisations intermédiaires à travers le cas des coentreprises (Joint Ventures), ce terme désignant toutes les formes de filiales communes, pour lesquelles on a le plus souvent deux "parents". Une minorité de travaux s'intéresse cependant aux organisations ayant de nombreux "parents" telles que les consortia, les GIE, les coopératives, etc.

Une très grande majorité de l'ensemble de ces travaux insiste sur les difficultés que les "parents" rencontrent dans la gestion de ces organisations intermédiaires. Si on voulait résumer la littérature, on pourrait écrire que ces organisations intermédiaires apparaissent comme peu efficaces, notamment en matière de prise de décision, mais qu'elles constituent, dans le même temps, une forme non substituable de coordination dans certains contextes.

L'essentiel des inconvénients de la création d'une structure de décision autonome mais émanant de deux parties relève de la prise de décision (Cf. Naulleau [1993], Killing [1982]). Les structures mises en place s'avèrent souvent peu efficaces et coûteuses. La filiale conjointe éprouve des difficultés à poursuivre ses objectifs dans la mesure où ils ne sont pas nécessairement cohérents et parce que ses moyens sont en partie contrôlés par les organisations parentes. Par ailleurs, les structures de décision sont souvent lourdes du fait des mécanismes formels mis en oeuvre pour préserver les intérêts des parents. Tout le problème pour ces derniers est donc de favoriser une certaine autonomie de la filiale pour qu'elle soit efficace, tout en évitant qu'elle ne s'autonomise trop en adoptant des objectifs en partie contradictoires avec les leurs. Comme le notent Lorange & Roos [1992], les solutions retenues en matière de gestion des ressources humaines notamment (détachement des personnels dans la coentreprise, embauche directe de personnel par la coentreprise, durée des détachements, etc.) jouent un rôle clé en la matière. Cela dit, la gestion des filiales communes implique la mise en oeuvre de mécanismes complexes de concertation et de surveillance mutuelle entre les deux parents (Lorange & Roos [1983]).

Heide & John [1990] avancent une explication de l'existence de structures communes en dépit de leurs nombreuses défaillances. Selon eux, elles s'avèrent nécessaires lorsque le degré de spécificité des actifs et l'incertitude peuvent faire craindre des comportements opportunistes (Voir aussi Hennart [1988]). Dans ces cas, et bien qu'elles soient inefficaces en matière de prise de décision, elles permettent aux parties de se protéger contre l'opportunisme de l'autre car, intrinsèquement, elles aménagent des capacités d'audit (i.e. présence des «parents» au conseil

d'administration de la filiale commune). Elles sont donc essentiellement des dispositifs de surveillance mutuelle incitatifs. Lorange & Roos [1992] confirment cette analyse en signalant que l'existence de l'entité commune permet de contrôler étroitement le partenaire mais de manière peu visible, ce qui présente l'avantage de ne pas nuire à un climat coopératif[10].

Ainsi, les entités communes apparaissent essentiellement comme une catégorie de dispositifs de coordination qui se substituent aux mécanismes de coordination de nature contractuelle ou relationnelle lorsque ceux-ci sont défaillants.

2.2.2. L'interpénétration organisationnelle

Comme nous l'avons signalé plus haut, l'interpénétration entre organisations est une question finalement peu abordée dans la littérature. Elle pose problème car elle est une catégorie moins facilement identifiable que le contrat, la création d'une organisation intermédiaire commune ou même la relation. Elle est également source de difficultés analytiques car, concrètement, elle peut prendre de multiples formes: délégation de personnel, échanges d'informations ou coopération à travers des comités, échange de participations croisé, etc... En fait, ce qui ressort essentiellement de la littérature, et en cela on rejoint l'approche par les relations, c'est que l'interpénétration des organisations permet de créer une communauté d'intérêts renforcée par une propension à résoudre harmonieusement les problèmes conjoints pour au moins deux raisons. D'une part, les partenaires créent un couplage entre leurs appareils de décision grâce à des systèmes d'échanges d'information et de négociation. D'autre part, les parties partagent des compétences et des préoccupations similaires grâce à la mise en commun d'actifs et de compétences. Ils convergent ainsi vers une vision commune des problèmes et de leurs solutions. Cela est particulièrement clair dans le cas des relations partenariales.

Leclerc [1991], par exemple, qui tente de dégager les principales caractéristiques des relations de sous-traitance «partenariale» au Japon, relève qu'elles induisent de nombreux échanges de compétences qui passent, notamment, par la délégation de personnel spécialisé chez le sous-traitant par le donneur d'ordre. Ce personnel conseille le sous-traitant dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise, même si l'accent est plus particulièrement mis sur la gestion de production et de la qualité. Par ailleurs, de très nombreux échanges ont lieu entre les deux

[10]En sus de la présence au conseil d'administration, la désignation à des postes clés, tels que les comités de pilotage des programmes, d'hommes loyaux à l'organisation mère permet d'avoir une information très précise sur le comportement de la ou des autres parties. Par ailleurs, l'intérêt d'une entité commune réside également dans le développement d'une comptabilité spécifique au projet commun qui permet d'exercer un contrôle de gestion étroit non seulement sur les comptes d'exploitation, mais aussi sur la comptabilité propre des différents programmes, des différentes opérations, etc. Par ailleurs, la participation en capital à une même entité permet d'offrir des garanties à chacune des parties.

parties (appartenance des sous-traitants à des associations, échanges entre les deux directions, expertise et évaluation des processus du fournisseur par le client, etc.). Même les négociations sur les prix sont l'occasion de transferts de compétence par échanges étroits entre les deux organisations, si bien qu'à cette occasion, les parties sont fréquemment amenées à se faire des suggestions techniques.

Les travaux sur ces questions sont cependant rares. En sus des raisons évoquées plus haut, on peut l'expliquer par le fait que, d'une part, l'interpénétration des organisations est rarement un phénomène «pur», et que d'autre part, son étude nécessite de disposer d'une définition des frontières des organisations. Le phénomène est rarement «pur» car l'interpénétration des organisations s'accompagne le plus souvent de la mise en oeuvre d'autres dispositifs de coordination de nature relationnelle ou contractuelle qui éventuellement précède l'interpénétration. On a donc souvent tendance à considérer l'interpénétration organisationnelle comme une composante de la coordination contractuelle — la prise de participation croisée devient un mécanisme de garantie — ou relationnelle — la délégation de personnel contribue à renforcer la confiance. De telles interpénétrations sont pourtant tout à fait insatisfaisantes dans la mesure où, ici, la coordination interorganisationnelle ne repose plus sur la création de règles, d'un sentiment de confiance ou d'une communauté d'intérêts (etc.) mais sur la fusion de composantes constitutives de l'identité de l'organisation. On rejoint ici le deuxième point. L'étude de l'interpénétration des organisations suppose que l'on dispose d'un appareil conceptuel permettant de préciser ce qu'est une organisation, une firme, et où se situent ses frontières. Or, à ce jour, les économistes n'ont pas trouvé de réponse univoque à ces questions.

* * *

Au total, la littérature appliquée consacrée à l'analyse de la coordination interentreprises débouche sur l'idée que ces mécanismes de coordination ne sont pas uniquement d'essence contractuelle. L'existence d'interdépendances entre les entreprises atténue très sérieusement l'intérêt des comportements opportunistes et rend, au contraire, les attitudes coopératives payantes. Par ailleurs, les organisations ont recours à la mise en commun d'une partie de leurs ressources constitutives. Elles créent alors des formes hybrides qui ne peuvent pas s'analyser simplement en termes contractuels, ne serait-ce que parce que l'identité des parties n'est plus clairement définie du fait de leur interpénétration.

Conclusion:

Vers un dépassement de l'approche contractuelle

Dans ce texte, nous avons tenté de procéder à l'interprétation des résultats de quelques travaux empiriques récents sur la coordination interentreprises. Ces travaux, qui ne se réfèrent

d'ailleurs pas toujours aux théories des contrats — essentiellement la théorie de l'agence et celle des coûts de transaction — car une partie d'entre eux sont plutôt descriptifs, constituent, de notre point de vue, un contrepoint intéressant à ces théories qui constituent aujourd'hui l'approche dominante en économie pour étudier la coordination et les dispositifs qui l'assurent. Il va de soi que cette confrontation à la réalité des mécanismes de coordination ne constitue pas la seule forme de confrontation au réel possible; on peut aussi analyser de manière plus précise des contrats interindividuels. Elle ne constitue pas, non plus, une voie exclusive pour contribuer au développement de l'analyse des dispositifs de coordination. Certains développements des démarches hypothético-déductives semblent d'ailleurs converger avec un certain nombre des observations que nous avons été amené à faire... qui sont elles-mêmes autant déductives qu'inductives du fait de l'exercice d'interprétation auquel nous nous sommes livré.

La littérature appliquée montre que l'approche en terme de contrat — au sens à la fois large et étroit où l'entendent les économistes — est insuffisante pour comprendre la coordination entre firmes. On peut noter au passage que cela est particulièrement valable pour ce qui concerne l'analyse des nouvelles formes de coordination interfirmes qui reposent largement sur la notion de relation et l'interpénétration des organisations. Tous ces éléments plaident pour un dépassement par les économistes de l'approche contractuelle. Cela signifie, notamment, qu'il faut s'appuyer sur les acquis importants de la théorie des contrats pour mieux comprendre comment les engagements contractuels interagissent avec et s'appuient sur des dispositifs collectifs et des phénomènes spécifiquement organisationnels (par opposition à interindividuels) pour assurer la réalisation de la coordination entre agents économiques et entre entités collectives. Cela dit, il est clair qu'aujourd'hui les voies d'un tel dépassement sont loin d'apparaître avec clarté. Non seulement les différentes branches de la théorie des contrats restent en partie divergentes, mais en plus nous ne disposons pas d'une théorie cohérente de la firme ou des institutions. Par ailleurs, le degré d'autonomie des acteurs au sein des structures qui bornent leurs comportements doit être mieux compris. Enfin, la relation complexe existant entre la volonté de poursuivre son propre intérêt et la nécessité de coopérer avec des parties qui peuvent en partie y contribuer doit être approfondie.

Bibliographie

Akerlof G. A., [1970], The market for "lemons": quality, uncertainty and the market mechanism, Quaterly Journal of Economics, N° 84, pp. 488-500

Alter C. & Hage J., [1993], Organizations working together, Sage Publications

Alter C., [1990], An exploratory study of conflict and coordination in interorganizational service delivery systems, Academy of Management Journal, Vol:33, n°3, pp 478-502

Aoki M., [1988], Information, Incentives & Bargaining in the Japan Economy, Cambridge, Mas., Cambridge University Press

Arena R., Ravix J.T., Romani P.M., [1992], Firm, cooperation and subcontracting, Metroeconomica, Feb-June, pp. 247-266

Arrous J., [1983], La coordination entre les firmes et à l'intérieur des firmes vers une, in Economie Industrielle: Problématique et Méthodologie, ADEFI, Economica, 1983, pp. 41-58

Arrow K. J., [1963], Uncertainty and the welfare economics of medical care, American Economic Review, Vol/n° 53, pp. 941-973

Arrow K. J., [1985], The economics of agency, In Pratt J. W & Zeckhauser R. J., Principals and agents: the structure of business, Boston, Harvard Business School - Research College, pp. 37-51

Asanuma, Banri, [1989], Manufacturer-supplier relationships in Japan and the concept of relation-specific skills, J. of Japan and International Economics

Axelrod R., [1984], The evolution of cooperation, Basic Books,

Barreyre P.Y., Bouche M., [1982], Pour une meilleure compétitivité fondée sur la solidarité inter-firmes, Revue Française de Gestion, Septembre, pp 8-17

Baudry B., [1991], Une analyse des contrats de partenariat: l'apport de l'économie des coûts de transaction, Revue d'Economie Industrielle, Vol/n° 56

Baudry B., [1992], Contrat, autorité et confiance. La relation de sous-traitance, Revue Economique, Vol/n°43:5

Blois K.J., [1972], Vertical Quasi-Integration, The Journal of Industrial Economics, N° 20, pp. 235-272

Borys B., Jemison D.B, [1989], Hybrid arrangements as strategic alliances: theoretical issues in organizational combinations, Academy of Management Review, Vol 14, n°2, pp 234-249

Bresser R., Harl J., [1986], Collective strategy: vice of virtue?, , Academy of Management Review, 2

Brickley J.A. & Dark F.H., [1987], The choice of organizational form: the case of franchising, J. of Financial Economics, Vol:N°18, n°2

Brousseau E., [1993a], Les théories des contrats: une revue, *Revue d'Economie Politique*, Vol/n° 103:1, pp. 1-82

Brousseau E., [1993b],L'économie des contrats, technologies de l'information et coordination interentreprises, PUF, Paris, 361 p.

Brousseau E., [1993c], Contrats et comportements coopératifs: le cas des relations interentreprises, à paraître dans Dynamique industrielle et organisation des relations inter-entreprises, ouvrage publié par le GDR d'Economie Industrielle, Presses du CNRS, 1994

Brousseau E., & Rallet A., [1994], Efficacité et inefficacité de l'organisation du bâtiment: une interprétation en termes de trajectoire organisationnelle, Document de travail CREI - Université Paris-Nord & IRIS TS - Université Paris Dauphine, Juin.

Buckley P.J , Casson M., [1988], A theory of cooperation in international business, in Contractor F.J. & Lorange P., [1988], Cooperative strategies in international business, Lexington Books, pp. 31-54

Charbit C., [1993], International industrial cooperation: a methodological approach, Proceedings from the International Research Seminar "Institutional Change and Network Evolution", Stockholm School of Economics, June 16-18

Charreaux G., Couret A., Joffre Patrick, Koenig G., De Montmorillon B, [1988], De nouvelles théories pour gérer l'entreprise, Paris, Economica - coll. Gestion

Charreaux G., [1990], La théorie des transactions informelles: une synthèse, Economies et Sociétés, Série Gestion, Vol:N° 15, 05/90, pp. 137-161

Chesnais F., [1988], Les accords de coopération technique entre firmes indépendantes, STI Revue, 4

Claverie B., [1991], La gestion des consortiums européens, PUF, Paris

Contractor F.J. & Lorange P., [1988], Cooperative strategies in international business, Lexington Books

De Banville, [1987], Le développement du partenariat industriel: modalités et effets, Miméo Université de Saint Etienne ASRDLF-CREUSET,

Delapierre M., [1991], Les accords inter-entreprises, partage ou partenariat?, les stratégies des groupes européens du traitement de l'information, Revue d'économie industrielle, n°55, 1er trimestre

Di Stefano T., [1984], Interorganizational conflict: a review of an emerging field, Human Relations, Vol:N°37, n°5, pp 351-366

Dosi G., Teece D. & Winter S., [1990], Les frontières des entreprises: vers une théorie de la cohérence de la grande entreprise, Revue d'Economie Industrielle, Vol/n˚ 51, 1er trimestre, pp. 238-254

Doz Y. & alii, [1989], Collaborate with your competitors, Harvard Business Review,

Dulbecco P, [1993], Coopération, concurrence et coordination temporelle, Thèse de Doctorat, Université de Nice - LATAPSES

Dussauge P. Et B. Garette, [1991], Alliances stratégiques mode d'emploi, Revue française de gestion, septembre-octobre, 4-18

Dymsza W.A, [1988], Successes and failures of JV in developing countries: lessons from experience, in Contractor F.J. & Lorange P., [1988], Cooperative strategies in international business, Lexington Book, pp 403-424

Economie Appliquee, [1990], Approches des institutions économiques, Economie Appliquée, Vol/n˚ 43-3

Favereau O., [1989], Marchés Internes, Marchés Externes, Revue Economique, Vol/n° 40-2, 03/89, pp. 273

Gaffard J-L., [1990], Economie industrielle et de l'innovation, Paris, Dalloz

Garette B., [1989], Actifs spécifiques et coopération: une analyse des stratégies d'alliances, Revue d'Economie Industrielle, n°50, 4° trimestre

Geringer J.M, Hebert L., [1991], Control and performance of international Joint Ventures, J. of International Business Studies, Vol:N°22, n°2

Gerlach, [1992], Alliance capitalism. The social organization of jap business, University of California Press

Gilly J-P.. & Duchesne C., [1990], Concentration des capitaux et groupements contractuels en Europe, Miméo, 08/90, 116 p.

Giquel C., [1986], Les accord dits "OEM" et les formes de coopération industrielles, Revue d'Economie Politique, n°6, pp. 666-687

Gordon, [1990], What is new in New-keynesian Economics, Journal of Economic Litterature, N°3

Gorgeu A. & Mathieu R., [1990], Partenaire ou sous-traitant ?, Dossier de Recherrche CREUSET, Université de Saint Etienne, Vol:N° 31, 07/90, 93 p.

Granovetter M., [1985], Economic action and social structure: the problem of embeddedness, American J. of Sociology, Vol/n° 91:3, 11/85, pp. 481-510

Grossman S. J. & Hart O. D., [1983], An analysis of the principal-agent problem, Econometrica, Vol/n° 51-1, 01/83, pp. 7-45

Groves,T. [1973], Incentives in teams, Econometrica, Vol/n° 41: 4, 07/73, pp. 617-631

Guesnerie R., [1987], Hidden actions, moral hazard and contract theory, In Eatwell, Milgate, Newman (eds), The New Palgrave: A Dictionary of Economics, MacMillan, London, Vol/n° 2, 87, pp. 646-650

Hagedoorn J. Et J. Schakenraad, [1990], Inter-firm Partnerships and co-operative strategies in core technologies, in C. Freeman & L. Soete, New Eplorations in the Economics of Technical Change, Pinter publishers, London & NY

Hamel Gary, [1991], Competition for competence and inter-partner learning within international strategic alliances, Strategic Management Journal, Vol:N°12, summer, pp 83-103

Harrigan K.R, [1986], Managing for joint venture success, Lexington

Harrigan K.R, [1987], Bases of interorganization cooperation: propensity, power and persistence, Working Paper CTIS/ Columbia U, pp. 32

Hart O. D. & Holmstrom B., [1987], The theory of contracts, in Bewley (ed), Advance in economic Theory, Cambridge UP

Harvard Business School, [1987], Note on Financial contracting: "Deals", Harvard Business School Case Study,

Heide J.B, John G., [1990], Alliances in industrial purchasing : the determinants of joint actions in buyer-supplier relationships, J. of Marketing Research, Vol:N°27, n°1, pp 24-36

Hennart Jean-François, [1988], A Transaction costs theory of equity joint ventures, Strategic Management Journal, Vol:N° 9, 1988, pp. 361-374

Hill C., [1990], Cooperation, opportunism and the invisible hand, Academy of Managment Review, Vol:N°15, n°3, pp 500-513

Holmstrom B. R., [1979], Moral hazard and observability, Bell Journal of Economics, Vol/n° 10, pp. 74-91

Jensen M C. & Meckling W. [1976], Theory of the firm: managerial behavior agency costs and ownership structure, The Journal of Financial Economics, Vol/n° III:4, 10-1976, pp. 305-360

Johanson J., Mattson L., [1987], Interorganizational relations in the industrial system, International Studies of Management, Vol:N°17, n°1, pp 34-49

Joskow P. L., [1987], Contract duration and relationship-specific investment, American Economic Review, Vol:N°, 03/87, pp.

Joskow P. L., [1989], The performance of long term contracts: further evidence from coal markets, Working Paper MIT/ Dept of Eco, Vol:N° 517, 02/89, pp. 34

Journal of Economic Perspectives, [1991], Symposium on Organization and Economics, Journal of Economic Perspectives, Spring 91

Katz & Owen, [1992], On the existence of franchise contracts, Interantiona Journal of Industrial Organization, Vol:N°10, dec, pp 567-593

Kawasaki S., Mcmillan J., [1987], The design of contracts: evidence of japanese subcontracting, J.of Japanese and International Economics, Sep

Killing J.P, [1988], Understanding alliances: the role of task and organizational complexity, in Contractor F.J. & Lorange P., Cooperative strategies in international business, Lexington Books, pp. 55-68

Killing J.P., [1982], How to make a global joint venture work, ,Harvard Business Review,

Klein B. & Leffler K.B., [1981], The role of market forces in assuring contractual performance, Journal of political Economy, Vol/n° 89, 08/81, pp. 615-641

Klein B., Saft L. F., [1985], The law and economics of franchise tying contracts, J. of Law & Economics, Vol:N°28, pp 345-361

Koenig C. et R.-A. Thiétart, [1990], The Mutual Organisation: a New Form of Cooperation in a High Tecnology Industry, in R. Loveridge & M. Pitt (Eds), The strategic management of Technological Innovation, John Wiley and Sons

Kogut B., [1988], Joint ventures: theoretical and empirical perspectives, Strategic Management J., Vol: N° 9

Laffont J.-J., [1992], Théorie de incitations et réglementation, Problèmes Economiques, N° 2291

Langlois R. N, [1986], Economics as a process, Cambridge University Press

Leclerc Y., [1991], Relations partenariales et transfert de compétences: le Japon "modèle" de référence ?, Rapport de Recherche, ECT, CNRS,

Lorange P. & Roos J., [1992], Strategic Alliances; formation, implementation and evolution, Basil Blackwell, Cambridge, Mas.

Lorenger P. (Ed.), [1992], Strategic Alliances: formation, implementation and evolution, Basil Blakwell, Cambridge Mass. USA

Mankiv, [1990], A quick refresher course in macroeconomics., Journal of Economic Litterature, N° 4

Mariti P., Smiley R., [1983], Cooperative agreements and the organizations of industry, J. of Industrial Economics, Juin, pp 437-453

Martinet F., [1992], Les contrats de coopération industrielle, contrats internationaux, La Documentation Française / CCI,

Mathewson G. F. & Winter R. A, [1985], The economics of franchise contracts, Journal of Law & Economics, Vol:N° 28:3, 10/85, pp. 503-526

Menard C., [1990], L'économie des organisations, Paris, La Découverte

Milgrom P. & Roberts J., [1992], Economics, organization and management, Prenctice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 621 p.

Mucchielli J-L., [1993], Alliances stratégiques et firmes multinationales: quelques repères théoriques, Miméo, Université de Paris I,, Mar-93, 28 p.

Naulleau, [1993], La JVI: une forme complexe et labile d'entreprises, Annales des Mines, Mars 1993, pp 4-16

Norton [1988]

Orlean A. (sld), [1991], L'économie des conventions.(Actes du colloque des 27 & 28 Mars 1991, Paris), Paris, CREA - Ecole Polytechnique

Osborn R.N, Baughn C.C, [1990], Forms of interorganizational governance for multinational alliances, Academy of Management Journal, Vol:N°33, n°3, pp 503-519

Perrot A. [1993], Les nouvelles théories du marché du travail, La Découverte, Paris

Peterson R.B, Shimada J.Y, [1978], Sources of management problems in Japanese-American JV, Academy of Management Review, Vol:N°3, n°4, pp 796-804

Powell W., [1987], Hybrid organizational arrangments, California Manag. Review, Vol:N°30, n°1, pp 67-87

Pratt J. W & Zeckhauser R. J., [1985], Principals and agents: the structure of business, Boston, Harvard Business School - Research College

Provan K.G., Skinner S.S., [1989], Interorganizational dependence and control as predictors of opportunism in dealer-supplier relations, Academy of Management Journal, Vol:N°32, 202-212

Ravix J-L. [1990], L'émergence de la firme et des coopérations inter-firmes dans la théorie de l'organisation industrielle: Coase & Richardson, Revue d'Economie Industrielle, Vol/n˚ 51, 1 tri 90, pp. 202-225

Revue économique, [1989], L'économie des conventions, Paris, Revue Economique, Vol 40, n˚ 2

Richardson G.B., [1972], The organization of industry, Economic Journal, Vol/n˚ 82, pp. 383-396

Ring P.S. & Van De Ven A.H., [1992], Structuring cooperative relationships between organizations, Strategic Management J., Vol:N° 13:7, Oct 1992, pp. 483-498

Rivaud-Danset D., [1993], Les contrats de crédit: de la main invisible à la poignée de main visible, Cahiers de l'IEPE, Paris, France, Vol/N° 9301, 05/93, 34 p.

Rivaud-Danset D., [1993], Les contrats de crédit: de la main invisible à la poignée de main visible, *Cahiers de l'IEPE, Paris, France*, Vol/N° 9301, 05/93, 34 p.

Ross S., [1973], The economic theory of agency: the principal's problem, American Economic review, Vol/n° 63, pp. 134-139

Saget [1989] (in DG XIII [1989]

Schelling T., [1960], The Strategy of conflict, Harvard University Press, Cambridge, Mas.

Schick F., [1992], Cooperation and contracts, Economics and Philosophy, Vol 8, pp. 209-229

Scott R., [1987], Conflict and cooperation in long-term contracts, Calif. Law Review, Vol:N°75, n°6,pp 2005-2054

Simon H. A., [1947], Administrative behavior, a story of decision processes in business organization, MacMillan

Simon H. A., [1976], From substantive to procedural rationality., In Latsis S. (ed), Methods and appraisals in economics, Cambridge UP, pp. 129-148

Stiglitz J. E., [1987], Principal and Agent, In Eatwell, Milgate, Newman (eds), The New Palgrave: A Dictionary of Economics, MacMillan, London, Vol/n° 3, pp. 966-972

Sullivan J., Peterson R.B, [1982], Factors associated with trust in Japanese-American JV, Management International Review, Vol:N°22, n°2, pp 30-40

Telser L., [1985], Cooperation, competition and efficiency, J. of Law and Economics, 28

Tyebjee T.T, [1988], Japan's JV in the U.S, in Contractor F.J. & Lorange P., [1988], Cooperative strategies in international business, Lexington Books, pp 457-472

Van De Ven A., Walker G., [1984], The dynamics of interorganizational coordination, Administrative Science Quaterly, Vol:N°29, pp 598-622

Williamson O. E., [1975], Markets and Hierarchies: Analysis and antitrust implications, New York, The Free Press

Williamson O. E., [1985], The economic institutions of capitalism, New York, The Free Press

Wolff Sandrine, [1993], Interfirm agreements, interactive learning and passive flexibility, Proceedings from the International Research Seminar "Institutional Change and Network Evolution", Stockholm School of Economics, June 16-18 1993

Yu C.M.J. & Tang M.J., [1992], International Joint-Ventures: theoretical considerations, Managerial and Decision Economics, Vol:N° 13:4, 08-09/92, pp. 331-342